

Таким чином, сьогодні високий рівень освіти можна визначити як основний чинник зниження ризику бідності та підвищення доходів працюючого та його сім'ї. Саме освітній чинник сьогодні виконує більшу захисну та стимулюючу роль, ніж заходи державної соціальної політики щодо підтримки населення. Отже, інвестиції населення в освіту своїх дітей можна визнати найбільш перспективним та вигідним вкладанням коштів у їх майбутнє. Можливо, саме цим пояснюється зростаюча зацікавленість у підвищенні освітнього рівня дітей, навіть, за умови контрактного навчання, при обмеженій фінансовій спроможності батьків. Така тенденція свідчить про можливість зростання освітнього потенціалу країни за рахунок усвідомлення самим населенням важливості навчання.

Стаття надійшла до редакції 11.05.2007

УДК 331.108

О. М. Чернюк, аспірант
кафедри управління персоналом,
КНЕУ імені Вадима Гетьмана

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ «РОЗУМОВА ПРАЦЯ»

АНОТАЦІЯ. Проаналізовані теоретичні аспекти «розумова праця». Розглянуто еволюцію виділення розумової праці як окремого виду праці та її взаємозв'язок і співвідношення з фізичною працею. Визначено види розумової праці залежно від змісту та характеру праці, особливості розумової праці. Запропоновано чітке визначення «розумової праці», розглядання розумової праці як процесу, який постійно вдосконалюється та аналізується з метою покращення.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Розумова праця, інтелектуальна праця, фізична праця.

Тенденції останніх десятиліть свідчать про розвиток науково-технічного прогресу (НТП), який відбувається завдяки результатам **праці** фахівців різних професій, галузей економіки, країн. **Праця людини** — це одна з найважливіших сфер життєдіяльності людини, яка є основою буття та взаємодії людей у суспільстві, будь-якого виробництва корисних товарів та послуг, розвитку людини та суспільства, економіки країни тощо.

На наш погляд, розумова праця є один з найголовніших чинників НТП, оскільки результатом такої праці є нові ідеї, прогресивні технології, сучасні матеріали, види енергії, засоби виробництва, наукові теорії, моделі управління і т. д., що у підсумку

сприяє економічному зростанню країн, підвищенню рівня добробуту та якості життя членів суспільства. Тобто розумова праця — це процес постійного вдосконалення, який можна графічно показати наступним чином:

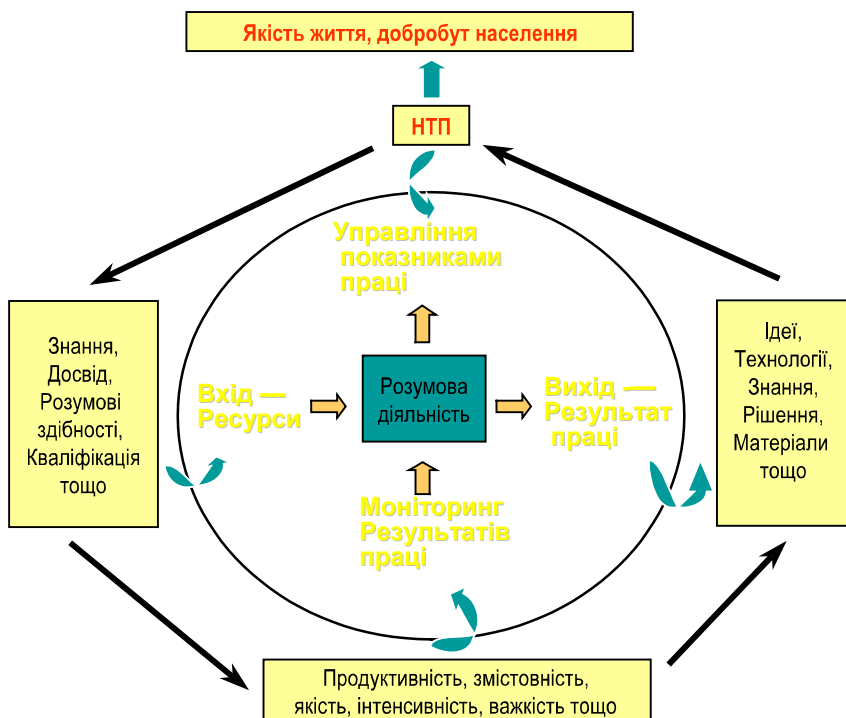


Рис. 1. Значення розумової праці у розвитку суспільства та економіки країни

Крім цього, слід зазначити, що НТП також має певний зворотний вплив на працю і про це свідчить практика. Так, завдяки використанню на практиці результатів розумової праці відбувається процес виключення людини з безпосереднього процесу виробництва, перехід від переважно фізичної до розумової праці. Додамо ще кілька аргументів щодо актуальності розумової праці сьогодні.

Розумова праця має вагомe значення як для країн, що розвиваються, так і для розвинутих країн, оскільки вона є джерелом нових прогресивних технологій, вдосконалення засобів праці, механізмів, приладів та ін., тобто того, що дозволяє йти поперед інших держав

та зміцнює економіку країни, добробут її громадян. Тобто для розвинутих країн розумова праця є фактором, що дозволить зберегти лідируючі позиції у світі, а для країн, що розвиваються, зменшити відставання та досягти нового якісного рівня життя та добробуту або взагалі зайняти лідируюче місце серед розвинутих країн.

Розумова праця — це джерело розвитку людини та суспільства, це капітал та знання суспільства, це фактор конкурентоспроможності країни у виробництві товарів та послуг. Саме тому нашу увагу сьогодні заслуговує розумова праця і ми аналізуємо теоретичні основи цієї економічної категорії.

Дослідження наукових джерел дає нам змогу стверджувати, що праця, як економічна категорія, має досить давню історію і заслуговує уваги багатьох вчених. Так, над цим поняттям міркували ще Аристотель, Платон, Фома Аквінський, Г. Спенсер, А. Сміт, К. Маркс, Ф. Тейлор, та інші. Сьогодні категорія «праця» не втратила актуальності та важливості, її вивченням та тлумаченням займаються такі фахівці, як О. Грішньова, Є. Качан, А. Рофе, В. Щербак, Л. Кривенко, Б. Генкін, Н. Кочкіна, Н. Есінова, Н. Воловська.

Аналіз теоретичного підґрунтя показав, що вище зазначені фахівці: дають тлумачення категорії «праця» з різних точок зору; розглядають сутність та значення змісту, характеру праці; виділяють функції, види, елементи, фактори, аспекти праці; підіймають питання гуманізації праці; визначають важливість якості праці; пояснюють взаємозв'язок НТП та праці тощо. Проте, ми виявили, що досить мало уваги приділяється саме розумовій праці. Так, у більшості поглядів розумова праця трактується як один з різновидів праці, визначається різниця та взаємозв'язок між розумовою та фізичною працею, констатується факт переходу від фізичної до розумової праці.

Зважаючи увагу на всі вище зазначені факти, а також враховуючи те, що сьогодні розумова праця завдяки НТП є невід'ємною складовою у діяльності будь-якого працівника, ми ставимо собі за мету, визначити що є «розумова праця», який зміст, характер вона має, які аспекти слід виділяти при вивченні «розумової праці», що є предметом, об'єктом та результатом розумової праці, який характер може мати розумова праця, тобто ми спробуємо систематизувати знання щодо розумової праці.

Поняття розумова праця виникло завдяки суспільному розподілу праці. Досить цікаво А. Сміт у праці *«Исследование о природе и причинах богатства стран мира»* (1776) написав про розподіл праці, причини його виникнення та результати. У пошуках

оптимального способу виготовлення максимальної кількості та якості продукції, А. Сміт приходить до висновку про необхідність використання поділу праці, який дозволить виготовляти продукцію більше, якісніше та швидше і крім цього — підвищити продуктивність праці, а відповідно і доходи від праці.

Завдяки суспільному поділу праці відбулось виділення працівників за професіями, наявністю у власності засобів праці, характером праці і так саме відбулось виділення фізичної та розумової праці. Так, власники мануфактур займались переважно розумовою працею, а робітники — фізичною працею. Але, робітники мануфактур завдяки розподілу праці стали зосередженні на реалізації одного завдання і в них виникали думки про те, яким чином можна спростити, вдосконалити свою працю так, щоб витрачати менше часу та фізичних зусиль. Отже, розумова праця стала виділятися окремо від фізичної праці. На той час результатами розумової праці були рішення щодо послідовності трудових рухів, процесів, організації праці, розробки нових технологій, машин тощо. Таким чином зародилась розумова праця як окремий вид діяльності і стала предметом дослідження вчених, науковців та економістів [7].

Ми знайшли наступні погляди та визначення розумової праці у працях вітчизняних фахівців:

Таблиця 1

ВИЗНАЧЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА КАТЕГОРІЇ РОЗУМОВА ПРАЦЯ

Автор вислову	Визначення та характеристика розумової праці
А. І. Рофе, В. Т. Стрейко, Б. Г. Збишко	Розумова праця передбачає інтелектуальну діяльність або діяльність, що пов'язана головним чином з нервово-психічними навантаженнями. Розумова праця має багато градацій. Розглядаючи 2 крайні випадки: розумову та фізичну працю, зазначимо, що у чистому випадку вони дуже рідко зустрічаються, тому на практиці виділяють переважно фізичну або переважно розумову працю [5]
Е. П. Качан	Розумова праця включає інформаційні, логічні, узагальнюючі та творчі елементи. Розумова праця характеризується відсутністю прямої взаємодії працівника із засобами виробництва та забезпечує потреби виробництва в знаннях, організації та управлінні [6]
Н. М. Воловська	Розумова праця виявляється у тому, що у людському мозку виникає ідея створення тієї чи іншої споживчої вартості, людина складає план реалізації ідеї та потім слідкує, щоб план у процесі його фізичної праці знайшов реалізацію[1]

Отже, підсумовуючи вище зазначені думки, можна зробити висновки, що:

по-перше, розумова праця — це різновид праці, який щільно взаємопов'язаний з фізичною працею;

по-друге, розумова праця — це праця, що пов'язана головним чином з нервово-психологічними навантаженнями, тобто з діяльністю мозку людини, а точніше з його здатностями міркувати, зосереджуватись, аналізувати, накопичувати знання тощо;

по-третє, розумова праця — це праця, що спрямована на виготовлення нового корисного блага.

Розглянемо та проаналізуємо більш детально зроблені нами висновки.

Перш за все привертає нашу увагу результати дослідження розумової праці групи російських фахівців А. І. Рофе, В. Т. Стрейко, Б. Г. Збишко, які говорять, що досить важко відокремити розумову працю від фізичної праці. Згоду з таким підходом до розумової та фізичної праці, ми знаходимо у:

1. А. Маршала, який говорив, що «праця — це будь-яке фізичне або розумове зусилля, яке частково або повністю використовується людиною з метою досягнення будь-якого результату, не враховуючи задоволення отриманого безпосередньо від самої роботи» [1];

2. О. А. Грішнкової, яка пише: «праця — це процес споживання людського капіталу як сукупності фізичних та розумових здібностей людини, що виступає особистісним чинником виробництва»;

3. Н. І. Есінової, яка вважає, що «праця — це процес витрат нервової (психічної) та мускульної (фізичної) енергії людини, в результаті якого створюються необхідні для життя та розвитку суспільства споживчі вартості» [4];

4. Н. М. Воловської, яка зазначає, що «розділення праці на фізичну та розумову є досить відносне і не можливо провести чіткої границі, оскільки будь-яка праця у той чи інший мірі пов'язана з інтелектуальним та фізичним навантаженням» [1];

5. С. Г. Струмиліна, який підкреслював відносність розділення: «Ми виділяємо два види праці: фізична та розумова, та порівнюємо їх. Проте фізіологія людини свідчить, що для такого розділення відсутні достатні умови. Праця — це єдиний нервово-мускульний процес, будь-яка мускульна праця немислима без відповідної діяльності нервово-мозкових шляхів та центрів, і навпаки, будь-яка навіть розумова праця безперечно супроводжується»

ся мускульною діяльністю, хоча б у вигляді досить слабких та стриманих рефлексів» [1].

Дійсно, в практичній діяльності досить важко впевнено сказати, що існують працівники, які займаються тільки розумовою працею, навпаки ми можемо виділити працівників, що переважно займаються розумовою працею. Наприклад, досить популярна сьогодні професія програміста, характеризує його як працівника переважно розумової праці, оскільки він створює нові алгоритми, програмне забезпечення, але крім розумової діяльності, що дає головний результат його праці він також використовує фізичні зусилля — внесення вручну інформації задля створення алгоритму та програми на комп'ютері. Тобто розділення праці на фізичну та розумову є досить відносним поняттям. І тому ми вважаємо, що слід говорити і досліджувати **працю переважно розумового характеру**.

Слід підкреслити, на нашу думку і той факт, що розумову працю може реалізовувати лише людина, а фізичну працю — і людина і машина. Машина самостійно не здатна придумати алгоритм або модель вирішення задачі, вона виконує лише дії щодо їх реалізації. При фізичній праці машина може повністю замінити фізичні зусилля та рухи людини, оскільки запрограмовано повторює рухи та дії. При розумовій праці машина не здатна замінити всі розумові зусилля, оскільки інформаційні процеси мозку мають деякі особливості: невідтворюванність та невербальність, тобто відсутня можливість їх формального опису, завдяки чому їх неможливо повторювати та передавати іншому суб'єкту. Машина сьогодні допомагає людині і в виконанні розумової праці, наприклад, економічне, математичне, інженерне моделювання ситуацій дають змогу людині отримати декілька альтернативних варіантів розвитку ситуації і прийняти рішення в короткі строки з обґрунтуванням. Тобто сьогодні «машина» — це інструмент людини, яка його використовує в процесі фізичної та розумової праці.

Отже, розумова праця — це праця, що притаманна тільки людині і пов'язана з діяльністю мозку та його процесами, і залежить від нервово-психічних навантажень.

Нервово-психічні навантаження визначаються нижче зазначеними показниками [5]:

- об'єм та характер інформації;
- інтенсивність уваги;
- напруженість аналізаторно-розумової діяльності;
- ступень монотонності праці;
- темп праці.

Нервово-психічні фактори, на нашу думку, необхідно визначати, оскільки вони впливають на працездатність людини: збільшуючи або навпаки зменшуючи її значення. Спостереження, вивчення та використання цих факторів дозволяє встановлювати оптимальні режими та умови праці, підвищувати показники ефективності та продуктивності праці, знижувати негативні фактори впливу на працівників [4].

Крім цього, всі вищезазначені фактори нервово-психічного напруження мають безпосередній вплив на змістовність, інтенсивність, напруженість та продуктивність розумової праці, а також на фізіологічний стан працівника, що займається переважно розумовою працею. Тобто ці фактори мають значення, по-перше, для працівника, якому необхідно підтримувати організм у здоровому стані з метою тривалого періоду працездатності; по-друге, для підприємства, оскільки створюючи оптимальні умови праці можна збільшити продуктивність праці, тим самим отримати додаткові прибутки; по-третє, для суспільства, яке отримує здорову працездатну націю, здатну на реалізацію надскладних ідей, проєктів у будь-якій сфері діяльності завдяки розумовим здібностям та їх постійному розвитку та примноженні.

Продовжуючи аналіз розумової праці як діяльності, що пов'язана з діяльністю мозку, ми спостерігаємо трактування розумової та інтелектуальної праці як одного виду праці. Чи правомірне таке визначення? Що взагалі ми розуміємо під поняттям інтелект та інтелектуальна праця?

В результаті аналізу значення терміну «інтелект», ми визначили, що:

- ✓ інтелект — це латинське слово (*intellectus*), яке є синонімом древньогрецького слова (*нус*) «розум» та означає здатність мислити і розуміти [8];

- ✓ інтелект — це властивість людини, яка відповідає за обробку інформації, про яку кожна людина має власне поняття в залежності від існування даної властивості [9];

- ✓ інтелект — це здатність людини до мислення та раціонального пізнання [10].

Тобто, за змістом поняття «розум» та «інтелект» це одне і те саме, тому, на нашу думку, розумова праця і інтелектуальна праця це синоніми і їх можна використовувати на практиці рівнозначно.

Далі розглядаючи аспекти категорії «розумова праця», ми дійшли висновку, що розумова праця може мати різний зміст та характер, а саме:



Рис. 2. Зміст та характер розумової праці

Творчий (інноваційний) характер розумової праці забезпечує НТП у всіх сферах економіки, діяльності суспільства, оскільки це така діяльність, у процесі якої створюється будь-що якісне нове, оригінальне, неповторне, унікальне. Тобто це один з найцінніших видів праці. Результатом такої праці може бути винахід, нова прогресивна технологія, вдосконалений засіб виробництва, нові матеріали, нові види енергії, нові товари та послуги. Розумова праця набуває творчого характеру завдяки здібностям людини, схильності людини до такої діяльності, захопленості та задоволення від такої праці. Прикладом такого характеру розумової діяльності може бути праця: дизайнера авто, що створює нові моделі автомобілів; менеджера з реклами, що створює нові рекламні акції, рекламні проспекти; журналіста або письменника, які створюють нові статті, поеми, художні твори; архітектора, що планує та створює проекти будівель; конструктора, що розробляє нові моделі деталей тощо. Отже бачимо, що існує багато видів професій, які можна віднести до даної категорії і всі вони приносять суспільству корисний результат своєї праці.

Управлінський характер розумової праці спостерігається у діяльності управлінського персоналу, тобто керівників, директорів, начальників та їх заступників — підприємств, підрозділів, департаментів, відділів, груп тощо. Розумова праця управлінського ха-

рактеру передбачає: по-перше, використання таких елементів менеджменту як планування, організація, керування, мотивація та контроль; по-друге, результатом такої праці є управлінське рішення, яке повинно бути обрано з кількох альтернативних варіантів, та бути відповідно у підсумку найефективнішим; по-третє, наявність у працівника лідерських якостей, здатності мислити стратегічно, високої відповідальності за хід та реалізацію завдань, вірно розставляти пріоритети у діях; по-четверте, управління, з одного боку, технологічними процесами, машинами, приладами, а з іншого боку, управління (керівництво) персоналом, конфліктами, системою оплати праці та іншими соціально-економічними процесами. Отже, визначений характер розумової праці спостерігається у діяльності: директора підприємства будь-якої сфери діяльності; керівників відділів, де працівники виконують переважно розумову працю (*наприклад* для торгового підприємства це — бухгалтерія, фінансовий відділ, відділ збуту та постачання, служба персоналу, служба якості, відділ маркетингу, інформаційно-технічний відділ і т. д.), менеджер проекту, який займається реалізацією певного масштабного проекту, наприклад упровадженням ERP-системи у практичну діяльність підприємства, розробкою нової структури підприємства, створенням нового регіонального представництва підприємства тощо.

Виконавчий характер розумової праці зустрічається на практиці досить часто, оскільки більшість працівників на підприємствах виконують завдання та розпорядження, їх праця передбачає своєчасне, якісне, у повному обсязі виконання функцій. Така праця не передбачає від працівників нових ідей, розробок, пропозицій, прийняття рішень, управління тощо, вона являє собою кропітку працю, результатом якої є відповідно лише виконане завдання. У діяльності секретаря, референта, спеціаліста з якості, маркетолога, бухгалтера, менеджера з персоналу і т. д. наявний виконавчий характер розумової праці.

Індивідуальний характер розумова праця має, коли проблему вирішує тільки один працівник, тобто він працює самостійно без залучення до справи колег від збору інформації до прийняття рішення. Такий характер розумової праці необхідний в умовах негайного вирішення проблеми, але у той же час виникає ризик одностороннього розглядання проблеми, що підвищує ймовірність прийняття помилкового рішення. В більшості випадків індивідуальна розумова праця використовується при вирішенні вузько спеціалізованих, локальних, типових завдань, які потребують зосередженості, уваги, точності, і вирішує їх спеціаліст певної про-

фесії. Так наприклад, якщо постає питання визначити плінність кадрів на підприємстві за останній рік, то задачу виконає самостійно інспектор відділу кадрів, який у змозі проаналізувати інформацію, розрахувати показники та показати результати плінності кадрів, отже для вирішення цього питання було б недоцільно залучати групу спеціалістів.

Колективний характер розумова праця набуває, коли для вирішення завдання збирається група працівників з метою сумісного вирішення проблеми, тобто члени групи працюють не ізольовано, а у взаємодії один з одним. За умов колективної праці є багато альтернативних пропозицій, що зменшує ймовірність прийняття помилкового рішення. Колективна розумова праця використовується для вирішення завдань, що є складними, заплутаними, загальними або стратегічними для всього підприємства, суспільства. У більшості випадків слід зазначити, що результатом колективної розумової праці є одностайне прийняття рішення, концепції тощо. Наприклад, доцільно використовувати колективну розумову працю, коли підприємству необхідно визначити таке стратегічне питання: «Які зміни доцільно провести в структурі та організації діяльності компанії, щоб збільшити об'єм продажу продукції на 40 % до кінця року?». Таке завдання було б доцільно вирішувати не самостійно керівнику підприємства, а залучити спеціалістів різних сфер діяльності, оскільки можна отримати декілька різноманітних рішень і вибрати найоптимальніше, наприклад:

- спеціаліст з області продаж — збільшити кількість торгового персоналу на 20 %;

- спеціаліст з персоналу — підвищити компетентність торгового персоналу завдяки проведення тренінгу щодо вдосконалення механізмів та методів продаж;

- спеціаліст з реклами — розробити стимулюючі програми (рекламні акції) для покупців продукції;

- виконавчий директор — виділити окремо в структурі компанії комерційного директора, який би відповідав за продаж продукції в компанії і впровадив нову сучасні методи збуту продукції тощо.

Отже, всі перелічені пропозиції є різноманітними і в той же час всі вони можуть вирішити загальну проблему, але яке з них найбільш економічне, ефективніше та вигідніше для підприємства потрібно обговорювати, підраховувати та визначати. Тобто тут без колективної розумової праці не обійтись. До яскравих прикладів колективної розумової праці можна віднести створення стандарту CD-DA (Compact Disc —Digital Audio), тобто поява

СД-дисків, які було розроблено компаніями Philips та Sony у 1981 р. і випуск яких відчутно позначився на ринку музикальних аудіо-записів і витіснив аудіо касети та пластинки.

Особистий (приватний) характер розумова праця набуває, коли людина працює сама на себе, є підприємцем, тобто власником засобів виробництва та результатів праці. Це вузькоспеціалізована діяльність, яка потребує відповідного документального оформлення в державних органах (ліцензія, патент на діяльність і т. д.) з метою отримання права займатися такою діяльністю. Особистий характер розумової праці передбачає її щільний зв'язок з реєстрацією результатів розумової праці у державних органах (наприклад, у патентному відомстві), які потім продаються іншим суб'єктам господарювання з метою їх використання у практичній діяльності. До результатів особистої розумової праці, які доцільно реєструвати можна віднести, наприклад, винахід, щодо здатності ультрависокочастотного випромінювання до нагріву продуктів харчування — тобто мікрохвильову піч, яка сьогодні є популярним електропобутовим приладом. Її запатентував американський інженер П. Спенсер у 1946 р. Прикладами розумової праці, що має особистий характер є: діяльність тренера з командоутворення, який консулює персонал підприємств, допомагає їм вирішувати внутрішні проблеми; діяльність інженера-конструктора, який патентує власні розробки і винаходи та потім продає їх іншим суб'єктам господарювання; діяльність вчителя, який в індивідуальному порядку навчає учнів тощо.

Суспільний (найманий) характер розумова праця набуває, коли працівник наймається за винагороду працювати на підприємство. Такий характер сьогодні є більш розповсюдженим ніж особистий. Це пов'язано з тим, що, по-перше, вона є менш ризикована і відповідальна і працівник буде відповідати тільки за свою діяльність, а не підприємства в цілому; по-друге, вона не потребує значного капіталу і різних засобів виробництва; по-третє, вона збільшує можливості працівника у сфері застосування своїх знань, здібностей, навичок; по-четверте, вона передбачає використання досвіду та результатів інших працівників розумової праці, по-п'яте, вона не може існувати окремо від інших видів діяльності, а використовується та має значення у системі з іншими тощо. Розумова праця набуває найманого характеру, наприклад, у діяльності: бухгалтера, праця якого потрібна для формування фінансової, податкової, статистичної звітності підприємства, оперативного обліку та руху коштів, майна підприємства тощо; програміста, який приймає участь у створенні нової єдиної інформацій-

ної системи управління підприємством (ERP системи), що передбачає наявність знань та навичок у різних сферах діяльності, а саме: стратегічне управління, бухгалтерія, фінанси, логістика (в тому числі і склад), виробництво або збут, маркетинг, документообіг, сервіс тощо, тобто над таким складним та багатоплановим завданням доцільно працювати суспільно, колективно і зазвичай розумова праця набуває найманого характеру.

Проаналізувавши розумову працю з точки зору змісту та характеру, ми ще раз підкреслюємо важливість та різноманітність даного виду праці. В результаті аналізу розумової праці ми зробили наступні висновки:

1. Розумова праця — це складна праця, яка потребує від людини:

- а) тривалої підготовки — навчання, багатого досвіду та навичок;
- б) особистісних здібностей, таких як лідерство, комунікабельність, зосередженість, уважність, креативність, відповідальність, рішучість тощо.

2. Суб'єктом розумової праці може бути лише працівник, який має певну освіту та виконує висококваліфіковану працю, модель, прилад, проект, методи організації та управління підприємством, вдосконалення бізнес-процесу тощо.

3. Основою розумової праці є знання людини, що зберігаються та акумулюються у мозку людини. Причому знання належать безпосередньо людині, і вона є власником цього капіталу, який є абсолютно мобільним і портативним. Отже сучасне підприємство залежить від знань свого персоналу.

4. Предметом розумової праці є інформація.

5. Ресурсами розумової праці — є:

- а) мозок людини, що забезпечує людині певні знання, досвід, надає можливості використовувати пам'ять, мислення і т. д.;
- б) досвід;
- в) технології;
- г) фінансові інвестиції.

6. Результатом розумової праці є інформація (узагальнена), рішення, винахід, твір, проект, ідея тощо. Результати розумової праці необхідно визначати, моніторити, аналізувати, встановлювати певні показники та критерії, які б підкреслювали значення розумової праці. Процес оцінки результатів розумової праці є досить складним та багатоплановим, проте без нього досить важко оцінити ефективність та продуктивність розумової праці. Отже, питання визначення продуктивності розумової праці є сьогодні відкритим і потребує вирішення.

Крім цього, результатами даного дослідження є визначення розумової праці, характеру, який вона може мати (індивідуальний, колективний, найманий, приватний, творчий, управлінський, виконавчий), показників нервово-психічного навантаження та їх вплив на розумову працю тощо.

Література

1. Воловская Н. М. Экономика и социология труда, 2001.
2. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини. — К.: Знання, 2006.
3. Генкин Б. М. Введение в метаэкономику и основания экономических наук: Курс лекций. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2002.
4. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудові відносин: Навч. посібник. — К.: Кондор, 2004. — 432 с. Глава III, С. 39—73.
5. Рофе А. И., Стрейко В. Т., Збышко Б. Г. Экономика труда: Учебник для вузов / Под ред. проф. А. И. Рофе. — М.: МИК, 2000.
6. Качан Є. П. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч.-метод. Посібник / За заг. ред. проф. Качана Є. П. — Тернопіль: ТДЕУ, 2006. — 373 с.
7. Сміт А. Исследование о природе и причинах богатства стран мира (1776)
8. http://www.edic.ru/res/art_res/art_59739.html
9. phoi.ifmo.ru/data_warehouse/pavlov_6_1.doc
10. http://www.vedu.ru/BigEncDic/enc_searchresult.asp?S=24036

Стаття надійшла до редакції 03.03.2007

УДК 331.108

Є. І. Чернявська, канд. екон. наук, доц.,
Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ, РОБОТОДАВЦІ, ПРОФСПІАКИ І ПРОЦЕСИ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ

На сучасному етапі в трансформації економічної системи в ринковий тип вагому роль відіграють процеси реструктуризації підприємств, котрі необхідно розглядати в двох аспектах: змін в організації процесу праці (реструктуризації активів, персоналу,